



Խանյ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ, ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ, ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՆԱԽԱՐԱՐ

**ՀՐԱՄԱՆ**

No 21 -Ն

26 » հունվար 2021թ.

**ՍԵՓԱԿԱՆ ՆԱԽԱՁԵՆՈՒԹՅԱՄԲ (ԿԱՄԱՎՈՐ) ԱՏԵՍԱՎՈՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՆԵՐԴՐՄԱՆ ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ԾՐԱԳԻՐԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Հիմք ընդունելով «Հանրակրթության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 30-րդ հոդվածի 1-ին մասի 26.12-րդ կետը, ինչպես նաև «Հանրակրթության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 26-րդ հոդվածի 32-րդ կետը՝

**ՀՐԱՄԱՅՈՒՄ ԵՄ**

Հաստատել՝

- 1) Սեփական նախաձեռնությամբ (կամավոր) ատեստավորման համակարգի ներդրման փորձնական ծրագիրը՝ համաձայն Հավելվածի:
- 2) Ծրագրի իրականացման աշխատակարգը՝ ծրագրի հաստատումից հետո՝ 30-օրյա ժամկետում:
- 3) Սույն հրամանն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից:

**ՎԱՀՐԱՄ ԴՈՒՄԱՆՅԱՆ**

26.01.2021

X

ՎԱՀՐԱՄ ԴՈՒՄԱՆՅԱՆ

Signed by: DUMANYAN VAHRAM 1909620211

**Հավելված**  
**Կրթության, գիտության, մշակույթի**  
**և սպորտի նախարարի**  
**2021 թ. հունվարի 26-ի N 21-Ն հրամանի**

**ՍԵՓԱԿԱՆ ՆԱԽԱՁԵՌՆՈՒԹՅԱՄԲ (ԿԱՄԱՎՈՐ) ԱՏԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ**  
**ՆԵՐԴՐՄԱՆ ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ԾՐԱԳԻՐ**

**1. Ներածություն**

1. Ուսուցչի մասնագիտությունը պատմականորեն դիտարկվում է որպես առաքելություն:
2. Հանրակրթության որակի ապահովման երաշխիքներից մեկը ուսուցչի մասնագիտության գրավչության բարձրացումն է տարբեր միջոցներով, այդ թվում՝ խթանելով և ապահովելով լավագույն մասնագետների մուտքը դպրոց, վերանայելով վարձատրման քաղաքականությունը: Միևնույն ժամանակ, հավելավճարի միջոցով ուսուցիչների խրախուսումը պետք է նախագծվի այնպես, որ զուգահեռաբար խթանի նաև արդեն գործող ուսուցիչների մասնագիտական զարգացումը, նպաստի լավագույն ուսուցիչներին հայտնաբերելուն և խրախուսելուն, առկա խնդիրները բացահայտելուն, ինչպես նաև մեթոդական աջակցություն ցուցաբերելուն: Այս նպատակների իրականացումը նախատեսում է հետևյալ միջոցառումները՝
  - 1) ուսուցիչների պատրաստման համակարգի վերաբերյալ առաջարկությունների ներկայացում, մասնավորապես՝ որակավորումը համապատասխանեցնելով ուսուցիչների մասնագիտական ստանդարտներին,
  - 2) ուսուցչի որակավորում շնորհող մանկավարժական բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների կարգավիճակի, ընդունելության պայմանների և ծրագրերի վերանայում՝ արտացոլելով ուսուցչի աշխատանքի հանրային կարևորության գործնական և ինստիտուցիոնալ իրացումը,
  - 3) ուսուցիչների՝ աշխատանքի ընդունման ընթացակարգի վերանայում,
  - 4) ուսուցիչների վերապատրաստման և ատեստավորման համակարգերի վերանայում,

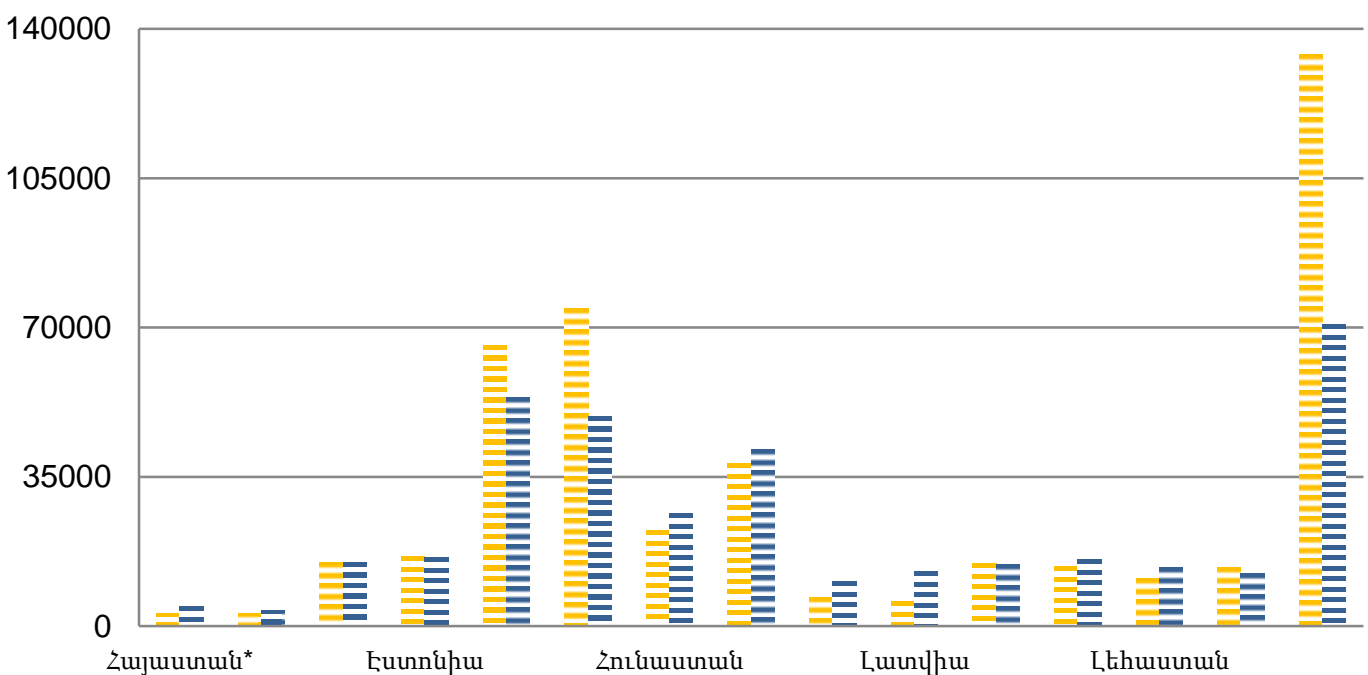
- 5) ուսուցիչների որակավորման տարակարգերի շնորհման համակարգի վերանայում՝ դրանք փոխկապակցելով ուսուցիչների մասնագիտական ստանդարտներին,
- 6) ուսուցիչների ատեստավորման արդյունքում հավելավճար սահմանելու հնարավորություն:

## **2. Նախապատմություն. խնդիրներ, նպատակներ**

3. Նախկինում աշխատանքի ընդունվելիս ուսուցիչները մասնակցում էին մրցույթի, որն ընթանում է երկու փուլով՝ գրավոր և բանավոր, և փուլերի հարցաշարերը ներառում էին հարցեր կրթության ոլորտը կարգավորող նորմատիվ իրավական ակտերից, սակայն չէին ստուգվում ուսուցիչների մասնագիտական, առարկայական գիտելիքները և դրանք ուսուցման գործընթացում հանրակրթության պետական չափորոշիչն, առարկայական չափորոշիչներին և ծրագրերին համապատասխան կիրառելու հմտությունները: Այս մոտեցումը ևս վերանայման փուլում է:
4. Ուսուցչի պարտադիր ատեստավորումն իրականացվում էր պարզ ընթացակարգով, Հայաստանի Հանրապետության կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության կողմից սահմանված՝ ուսուցչի ատեստավորմանը ներկայացվող փաստաթղթերի ամբողջական ցանկով նախատեսված փաստաթղթերի ուսումնասիրության հիման վրա:
5. 2019/2020 ուսումնական տարում հանրակրթական դպրոցներում մանկավարժական աշխատողների թվաքանակը կազմել է շուրջ 37500 մարդ, որոնց 90.1%-ը կատարել է միայն ուսուցչական աշխատանք, իսկ 9.9%-ը վարչական, ուսումնաօժանդակ և այլ աշխատանքներին զուգընթաց զբաղվել է նաև ուսուցչական գործունեությամբ:
6. Ուսուցիչների զարգացման մոտիվացիան խթանելու համար 2012 թվականին ներդրվել է որակավորման տարակարգերի քառաստիճան համակարգը: Այս համակարգը գործում է կամավորության սկզբունքով՝ ուսուցչի նախաձեռնությամբ. տարակարգը տրվում է 5 տարի ժամկետով: Համակարգը գործում է հերթականության սկզբունքով՝ որակավորման առաջին աստիճանի տարակարգ ստանալուց հետո երկրորդ աստիճանի տարակարգի համար ուսուցիչը կարող է դիմել միայն 2 տարի անց, երրորդի համար՝ երկրորդը ստանալուց 3 տարի անց և չորրորդ աստիճանի տարակարգի համար՝ երրորդը ստանալուց 4 տարի անց: Այսինքն, ընդհանուր առմամբ չորրորդ՝ բարձրագույն աստիճանի տարակարգ ստանալու և աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով հավելավճար ստանալու համար ուսուցչից կպահանջվի առնվազն 9 տարի: 2020 թվականի դրությամբ

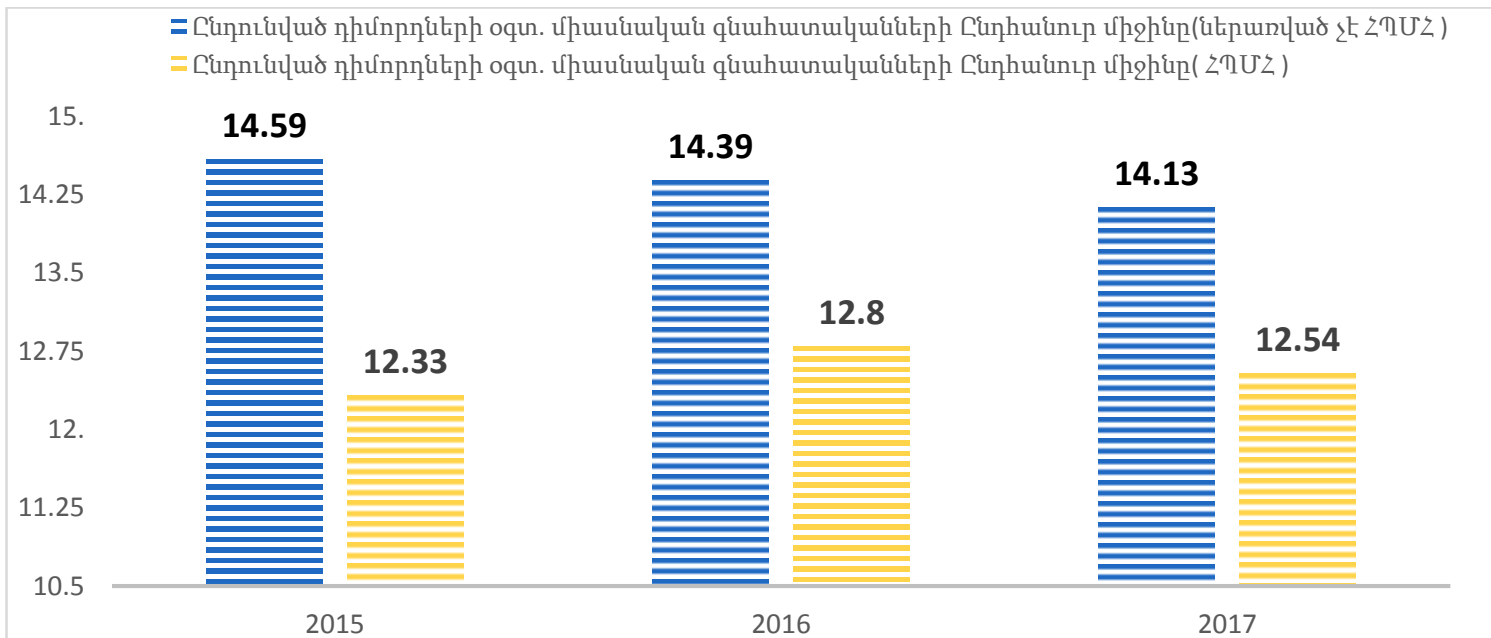
Հայաստանի շուրջ 37500 ուսուցիչներից մոտավորապես միայն 2226-ն ունեն առաջին աստիճանի տարակարգ, մոտավորապես 122-ը՝ երկրորդ աստիճանի տարակարգ, և 1 ուսուցիչ՝ երրորդ աստիճանի տարակարգ, որը կազմում է ուսուցիչների ընդհանուր թվի 6,2 տոկոսը: Այսպիսով, նույնիսկ եթե ուսուցիչը համապատասխանում է չորրորդ աստիճանի տարակարգին, ապա չի կարող դիմել դրա համար, քանի դեռ չի անցել նախորդող 9 տարվա շրջափուլով: Հաշվի առնելով տարակարգի համար հիմք ծառայող որոշ բնութագրիչների առավելապես ձևական բնույթը՝ միանշանակ չէ, թե արդյոք դրանք իրականում չափում են ուսուցչի զարգացման այն ուղղությունները, որոնց պետք է ուղղված լինի պետական քաղաքականությունը: Ներդրված համակարգի արդյունքում տրվող հավելավճարները էական ազդեցություն չեն ունենում ուսուցչի մասնագիտության գրավչության բարձրացման գործում:

7. Ուսուցիչների աշխատավարձերի միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ կրթության բարձր մակարդակ ունեցող երկրներում ուսուցիչների աշխատավարձերը գրեթե չեն տարբերվում կամ նույնիսկ գերազանցում են երկրի միջին աշխատավարձը:



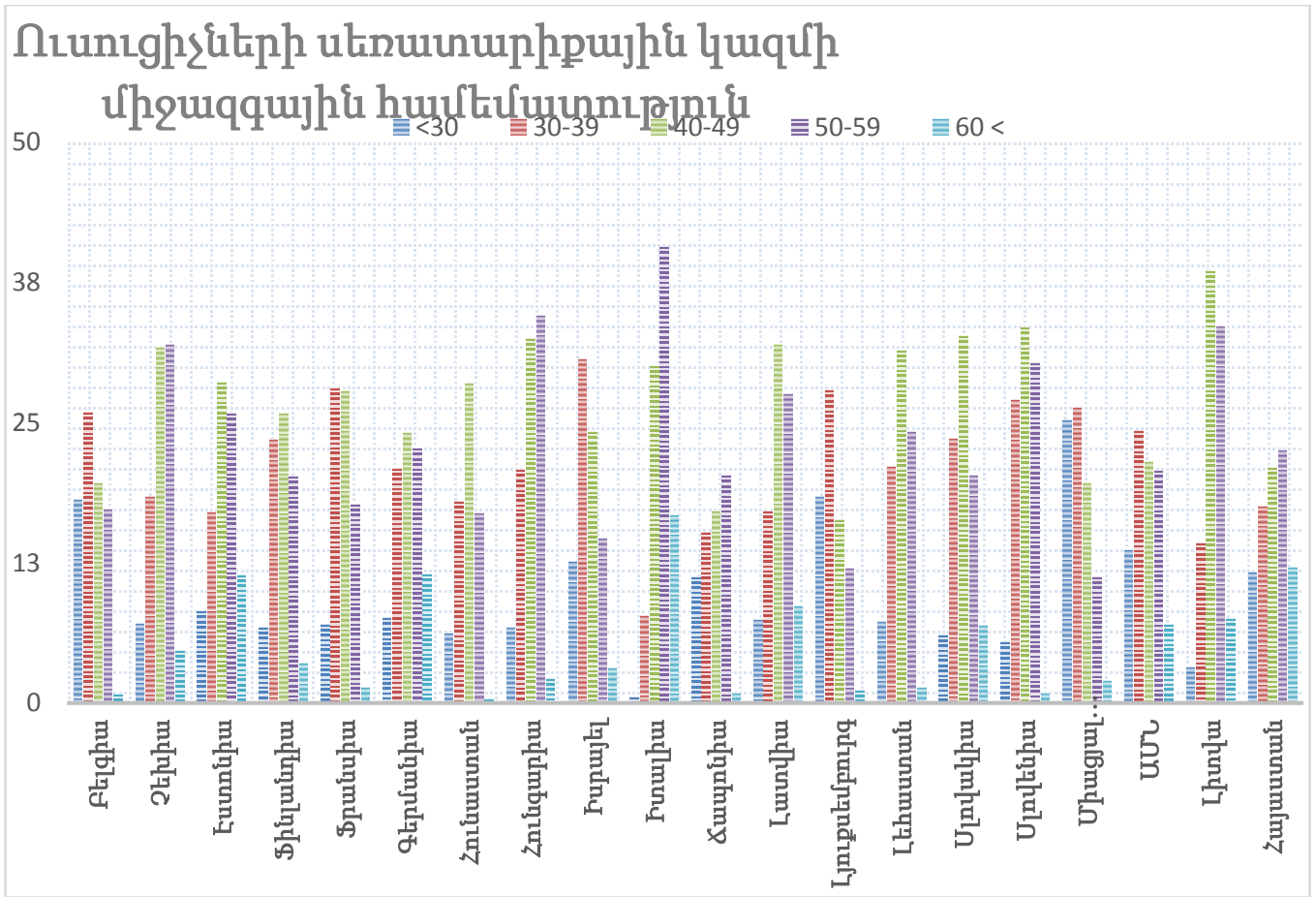
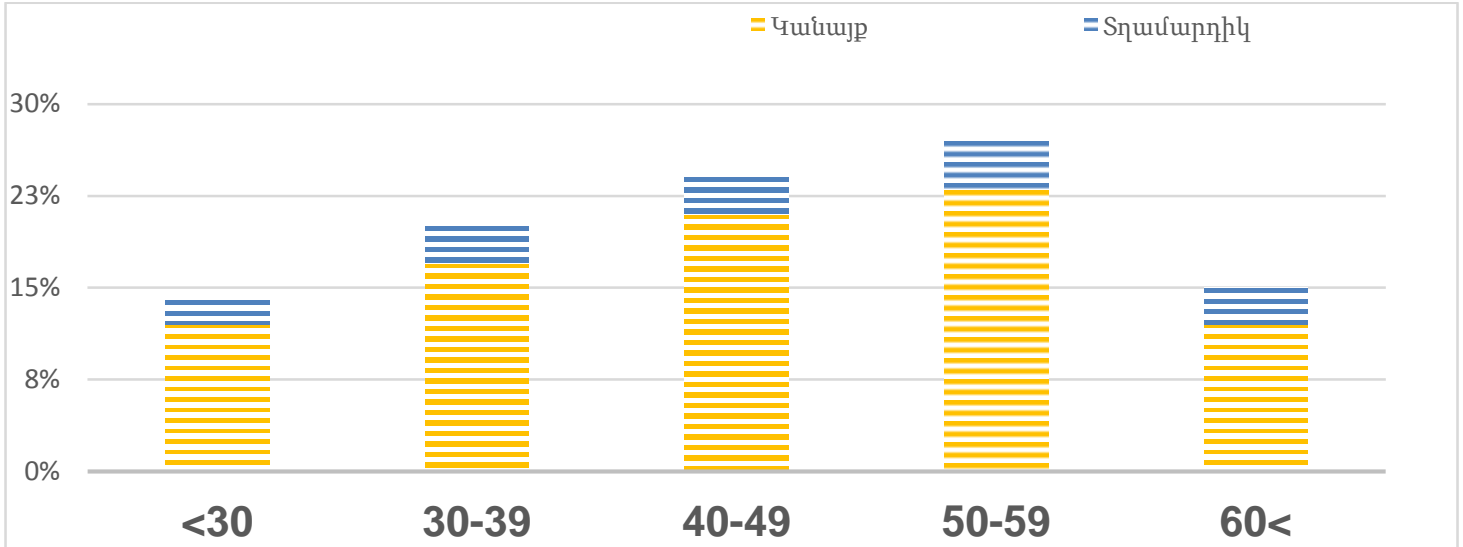
8. Ուսուցչի մասնագիտությունը կորցրել է երբեմնի գրավչությունը: Դրա վառ ապացույցն այն է, որ Հայաստանի Հանրապետության՝ մանկավարժներ պատրաստող բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները չեն ընկալվում որպես երկրի լավագույն բուհեր և

մրցունակ չեն: Ստորև ներկայացվում է Հայաստանի պետական մանկավարժական համալսարանի և այլ բուհերի միասնական ընդհանուր միջին գնահատականների տարբերությունները. Այս իրավիճակը պահանջում է մանկավարժական բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հանդեպ վարվող պետական քաղաքականության փոփոխություն՝ արտացոլվելով այս բուհերի պետական ֆինանսավորման, ընդունելության ընթացակարգերի, ծրագրերի վերանայման հանդեպ առանձնահատուկ մոտեցումներում:



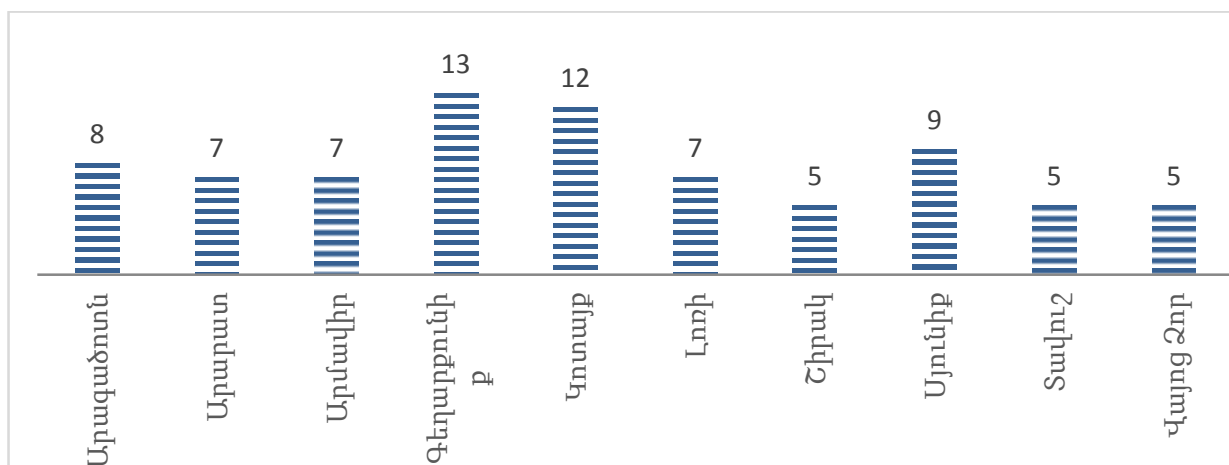
9. Հայաստանում ուսուցիչների ավելի քան 62 տոկոսի ծանրաբեռնվածությունը նվազ է, քան մեկ դրույքը, որի արդյունքում ուսուցիչների վարձատրությունը մեկ ուսուցչի և մեկ դրույքի հաշվով տարբեր է: Այսպիսով, 2020 թ.-ի առաջին կիսամյակում մեկ դրույքի համար նվազագույն աշխատավարձը կազմել է 108.800 ՀՀ դրամ, իսկ մեկ ուսուցչի հաշվով միջին աշխատավարձը կազմել է 123.714 ՀՀ դրամ: Համադրելով ուսուցչի միջին աշխատավարձը երկրի միջին աշխատավարձի և բյուջետային միջին աշխատավարձի հետ՝ կունենանք հետևյալ պատկերը՝ 2018թ.-ի ՀՀ միջին անվանական աշխատավարձը 2018թ.-ի դեկտեմբեր ամսվա դրությամբ կազմել է 183.900 ՀՀ դրամ, որը շուրջ 33 տոկոսով գերազանցում է ուսուցչի անվանական միջին ամսական աշխատավարձը:
10. Եվս մեկ խնդիր է նոր մասնագետների մուտքը դպրոց: Ներկայումս ուսուցիչների 24 տոկոսը դպրոցում աշխատում է 36 և ավելի տարի. ընդհանուր առմամբ՝ ուսուցիչների ավելի քան 40 տոկոսը դպրոցում ավելի քան քսանհինգ տարվա աշխատանքային ստաժ ունի: Սրա համեմատ՝ դպրոց նոր մուտք գործող ուսուցիչները կազմում են ընդամենը 2

տոկոս, ինչը նշանակում է, որ սերնդափոխությունը տեղի է ունենում դանդաղ: Կենսաթոշակային տարիքի ուսուցիչները կազմում են ուսուցիչների ընդհանուր թվի շուրջ 11.7 տոկոսը: Ստորև բերված աղյուսակից երևում է, որ 60-ն անց ուսուցիչների թիվը գերազանցում է համակարգ նոր մուտք գործող ուսուցիչների թվին:



11. Դպրոցների ֆինանսավորումը ներկայումս իրականացվում էր ըստ դասարանի կոմպլեկտավորման կամ սովորողների թվի՝ համաձայն ՀՀ կառավարության 2006 թվականի օգոստոսի 24-ի՝ «Հայաստանի Հանրապետության պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների ծախսերի հաշվարկման և ՀՀ կառավարության 2001 թվականի օգոստոսի 25-ի N 773 որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» N 1262-Ն որոշման և ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի՝ ֆինանսավորման գործակիցների մասին հրամանի: Միևնույն ժամանակ սովորողների թվի՝ նույն քանակն ունեցող դպրոցների ֆինանսավորումը կարող էր էապես տարբերվել, քանի որ ՀՀ մարզպետարանները անհրաժեշտության դեպքում կարող էին իրականացնել հատկացվող բյուջեի վերաբաշխում՝ հաշվի առնելով դպրոցների տարբերություններն ըստ աշխարհագրական դիրքի, շենքային պայմանների և այլն: Սակայն պետք է նշել, որ վերաբաշխման գործընթացը հստակ կանոնակարգված չէր նորմատիվ ակտերով, ինչը դպրոցների ֆինանսավորման գործընթացը դարձնում էր թույլ վերահսկելի, իսկ դրա արդյունավետության գնահատումը՝ անհնարին: Արդյունքում որոշ դպրոցներ ունենում էին բյուջեի ճեղքվածք, մյուսները՝ տնտեսում: Մարզպետարաններն իրավասու են իրականացնելու տնտեսված գումարների վերաբաշխում. դրանք կազմում են բյուջեների 25-30 տոկոսը, և, հետևաբար, նմանատիպ դպրոցները միևնույն մարզում կարող են ունենալ մինչև 13 մլն. դրամի տարբերություն:

12. 2020 թվականին վերանայվել է նաև այս կարգը, որի արդյունքում դպրոցի ֆինանսավորումը իրականացվելու է ըստ դասարանների թվի, ինչը հնարավորություն կտա վերանայելու նաև դասարանների կոմպլեկտավորման կարգը՝ նվազեցնելով դասարանում սովորողների թիվը:



13. Միևնույն դասաժամեր ունեցող ուսուցիչների վարձատրությունը հանրապետության տարբեր դպրոցներում տարբեր է՝ կախված դպրոցների ֆինանսավորման ձևից: Դա էական թերություն է առկա բանաձևում, քանի որ դպրոցների ֆինանսավորման չափը ձևավորվում է՝ ելնելով աշակերտների թվից, իսկ դպրոցները իրականացնում են աշխատավարձերի վճարման համար ծախսեր՝ ելնելով մանկավարժական դրույքից:
14. Անհրաժեշտություն է առաջանում բարելավելու դպրոցների ֆինանսավորման համակարգը՝ կանխելով ուսուցիչների վարձատրության տատանումները: Ներկայումս նախարարության կողմից մշակվել և ՀՀ կառավարության քննարկմանն է ներկայացվել «Հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների՝ պետական բյուջեի միջոցներից ֆինանսավորման կարգը սահմանելու և ՀՀ կառավարության 2006 թվականի օգոստոսի 24-ի N 1262-Ն որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծը, ինչպես նաև մշակվել և քննարկման փուլում է գտնվում ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի «Հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների՝ պետական բյուջեի միջոցներից ֆինանսավորման գործակիցներն ու նորմատիվները հաստատելու մասին» հրամանի նախագիծը, որոնցով փորձ է արվում կանոնակարգել վերոնշյալը:
15. Անհրաժեշտ է ստեղծել համակարգ, որը.
- 1) հնարավորություն կտա բացահայտելու և խրախուսելու դպրոցում դասավանդող որակյալ ուսուցիչներին,
  - 2) կխրախուսի երիտասարդ ուսուցիչների մուտքը դպրոց՝ միևնույն ժամանակ ապահովելով հարթ սերնդափոխություն,
  - 3) հիմք կհանդիսանա ատեստավորման պարտադիր համակարգի բարելավման համար,
  - 4) հիմք կհանդիսանա տարակարգերի շնորհման համակարգի բարելավման համար՝ հենվելով ուսուցիչների մասնագիտական ստանդարտների վրա,
  - 5) հիմք կհանդիսանա ուսուցիչների պատրաստման գործընթացի բարելավման համար:

### **3. Միջազգային փորձի ուսումնասիրություն**

16. Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ համակարգ նոր մուտք գործող, ինչպես նաև արդեն դասավանդող ուսուցիչների գնահատում իրականացվում է գրեթե բոլոր երկրներում:



17. Լիարժեք որակավորում ստանալու համար համակարգ նոր մուտք գործող ուսուցիչները հանձնում են լրացուցիչ քննություն: Քնությունները կարող են կազմակերպված լինել նախարարության, տարածքային կամ տեղական կառավարման լիազորված մարմինների կողմից գրավոր թեստերի, հարցազրույցների, թղթապանակների գնահատման, դասապրոցեսի դիտարկման, փորձաշրջանի գնահատման միջոցով կամ նման միջոցների համադրմամբ: Այն ներառում է տարբեր փուլեր, որի ընթացքում գնահատվում են հիմնականում ուսուցիչների առարկայական գիտելիքները և մասնագիտական հմտությունները: Այն երկրներում, որտեղ ուսուցիչների ընդունելությունն իրականացվում է քննության միջոցով, ստեղծվում են ուսուցիչների պաշտոնների թեկնածուների ցանկեր, և նշանակումը կատարվում է կրթության լիազոր մարմինների կողմից:
18. Եվրոպական երկրների մեկ երրորդի կրթական համակարգերում ուսուցիչների գնահատումն իրականացվում է նաև ուսուցիչների խրախուսման նպատակով: Տասը երկրներում գնահատման արդյունքում որոշվում է՝ արդյոք ուսուցիչը պետք է ստանա հավելավճարներ կամ այլ արտոնություններ, և եվրոպական ինը երկրների կրթական համակարգերում գնահատումն իրականացվում է աշխատավարձի բարձրացում իրականացնելու նպատակով:
19. Շատ հազվադեպ է ուսուցիչների գնահատումն ունենում միայն մեկ նպատակ: Այնուամենայնիվ, որոշ երկրներում (Բելգիա, Իսպանիա, Ավստրիա, Շոտլանդիա, Հյուսիսային Մակեդոնիա) գնահատումն իրականացվում է ուսուցիչներին հետադարձ կապ ապահովելու, մասնագիտական խորհուրդներով օգնելու և ուսուցչի մասնագիտական հմտությունները բարելավելու նպատակով: Խորվաթիայում և Լիտվայում գնահատման հիմնական նպատակը ուսուցիչների խրախուսումն է: Իտալիայում դասավանդող ուսուցիչների գնահատումն իրականացվում է ուսուցիչներին պարգևատրելու նպատակով:
20. Եվրոպական մյուս բոլոր երկրներում ուսուցիչների գնահատումն իրականացվում է տարբեր նպատակներով: Ի լրումն բնութագրական գնահատման, որը միտված է ուսուցիչների կարիքների գնահատմանը և մասնագիտական խորհրդատվության տրամադրմանը, իրականացվում է նաև ընդհանրական գնահատում, որի արդյունքների հիման վրա որոշվում է խրախուսման ձևը՝ աշխատավարձի բարձրացում, հավելավճարներ կամ այլ պարգևներ:

21. Խրախուսման նպատակով դասավանդող ուսուցիչների գնահատումը հիմնականում լինում է կամավորության սկզբունքով՝ ուսուցչի նախաձեռնությամբ: Գնահատման այս միջոցը հաջորդում է մի շարք այլ գործընթացների, որոնք այլ նպատակ են հետապնդում. մասնավորապես, բացի դասավանդելու համար բավարար պահանջների գնահատումից, հաշվի են առնվում դասավանդման տարիները և մասնագիտական զարգացմանն ուղղված միջոցառումներին մասնակցությունը:
22. Դասավանդող ուսուցիչների գնահատումը մասնագիտական զարգացման կարիքները դուրս բերելուց բացի, նպատակ ունի նաև բացահայտելու և լուծելու այն ուսուցիչների հարցը, որոնք չեն ապահովում դասավանդման համար անհրաժեշտ նվազագույն պահանջները: Ինչպես գնահատման դրական արդյունքները կարող են հանգեցնել ուսուցիչների վարձատրության բարձրացմանը, այնպես էլ գնահատման բացասական արդյունքները կարող են պատճառ հանդիսանալ հետագա մի շարք գործընթացների համար, ինչպես օրինակ՝ պարտադիր մասնագիտական զարգացում, հավելավճարների կասեցում, աշխատանքային պայմանագրերի կասեցում, աշխատանքից ազատում և այլն:
23. Եվրոպական երկրների մեծ մասում համակարգ նոր մուտք գործող ուսուցիչների գնահատումն իրականացվում է դասավանդելու թույլտվություն ընձեռելու նպատակով: Այս փուլում նրանք ստանում են դրական կամ բացասական գնահատական՝ առանց հետագա որակական կամ քանակական բնութագրիչների:
24. Դասավանդող ուսուցիչների գնահատումը տալիս է նաև կարգի շնորհման հնարավորություն՝ հանդիսանալով ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման և առաջընթացի ամբողջական գնահատման մի մասը և նպատակ ունենալով առանձնացնելու և համակարգելու ուսուցիչների մասնագիտական գործունեության տարբեր մակարդակները:

#### **4. Առաջարկվող լուծումներ, առավելություններ**

25. Ինդիրը լուծելու նպատակով անհրաժեշտ է մշակել և ներկայացնել ուսուցիչների՝ սեփական նախաձեռնությամբ (կամավոր) ատեստավորման համակարգ, որը կիրականացվի ուսուցիչների մասնագիտական գիտելիքների և հմտությունների ստուգման թեստավորման եղանակով՝ որպես արդյունք ունենալով ուսուցիչների խրախուսումը:

26. Կամավոր ատեստավորումն անցած ուսուցիչներին հավելավճար կտրվի 5 տարի ժամկետով:
27. Հավելավճարները կտրվեն միայն հանրակրթական ուսումնական հաստատությունում աշխատող ուսուցիչներին: Դպրոցից դպրոց տեղափոխման արդյունքում հավելավճարը կպահպանվի:
28. Կամավոր ատեստավորումը կգործի պարտադիր ատեստավորմանը զուգահեռ (Հավելվածի ժամանակացույցին համապատասխան) և ուսուցիչներին հավելավճար ստանալու հնարավորություն կընձեռի: Մասնավորապես, կամավոր ատեստավորման արդյունքում՝
- 1) 90 տոկոս և ավել արդյունավետություն ցուցաբերած ուսուցիչները կհամարվեն ատեստավորումն անցած, կստանան հավելավճար՝ 50 տոկոսի չափով, որի պարագայում ուսուցչի միջին աշխատավարձը կմոտենա երկրի միջին աշխատավարձին:
  - 2) 80 տոկոս և ավել արդյունավետություն ցուցաբերած ուսուցիչները կհամարվեն ատեստավորումն անցած, կստանան հավելավճար՝ 30 տոկոսի չափով, որի պարագայում ուսուցչի միջին աշխատավարձը կմոտենա երկրի միջին աշխատավարձին:
  - 3) 60-79 տոկոս արդյունք ապահոված ուսուցիչները կհամարվեն ատեստավորումն անցած, աշխատավարձը կպահպանվի:
  - 4) 0-59 տոկոս արդյունքի դեպքում ուսուցիչը ենթակա է պարտադիր վերաատեստավորման՝ մեկ տարի անց: Երկրորդ տարում վերաատեստավորումը չանցած ուսուցչի դասավանդման իրավունքը կկասեցվի, մինչև իր հայեցողությամբ հաջորդ վերապատրաստմանը մասնակցելը և վերաատեստավորման դրական արդյունք ունենալը՝ համաձայն «Հանրակրթության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 26-րդ հոդվածի 22-րդ և 23-րդ կետերի:
29. Ատեստավորումը նախատեսվում է անցկացնել նախապես կազմված ժամանակացույցին համապատասխան.
- 1) Առաջին տարում ատեստավորումը նախատեսվում է անցկացնել 7-12-րդ դասարաններում հայոց լեզու, գրականություն, հայ գրականություն, հայոց պատմություն, հանրահաշիվ, երկրաչափություն, ֆիզիկա, քիմիա, կենսաբանություն և աշխարհագրություն առարկաները դասավանդող ուսուցիչների համար:

2) Երկրորդ տարում՝ 5-12-րդ դասարաններում բոլոր առարկաները դասավանդող ուսուցիչների համար: Ատեստավորման այս եղանակը պարտադիր է դառնում համակարգ նոր մուտք գործող այն ուսուցիչների համար, որոնք դասավանդելու են 7-12-րդ դասարաններում:

3) Երրորդ տարում՝ 1-4-րդ դասարաններում /5-12-րդ դասարաններում/ դասավանդող բոլոր ուսուցիչների համար: Ինչպես նաև պարտադիր՝ 1-12-րդ դասարաններում դասավանդել ցանկացող՝ նոր համակարգ մուտք գործող ուսուցիչների համար:

Դասարան/Առարկայախումբ	2021	2022	2023
7-12-րդ դասարաններում հայոց լեզու, գրականություն, հայ գրականություն, հայոց պատմություն, հանրահաշիվ, երկրաչափություն, ֆիզիկա, քիմիա, կենսաբանություն և աշխարհագրություն առարկաներ			
5-12-րդ դասարաններում բոլոր առարկաներ			
1-4-րդ դասարաններ/5-12-րդ դասարաններ - բոլոր առարկաներ			
<b>Նոր ուսուցիչներ</b> 7-12-րդ դասարաններ			
<b>Նոր ուսուցիչներ</b> 5-12-րդ դասարաններ			
<b>Նոր ուսուցիչներ</b> 1-12-րդ դասարաններ			

30. Հաշվի առնելով ժամանակացույցը՝ ըստ նախնական կանխատեսումների՝ ենթադրվում է, որ.

1) առաջին տարում ատեստավորմանը մասնակցած ուսուցիչների թիվը կկազմի ընդհանուր ուսուցիչների թվի 4.2 տոկոսը, որոնց 76.8 տոկոսը կստանա հավելավճար.

Տարիները	2021	2022	2023
կամավոր ատեստավորմանը մասնակցած ուսուցիչների թիվը	2070	6370	9860
կամավոր ատեստավորման արդյունքում հավելավճար ստացող ուսուցիչների թիվը	1590	5210	8680
կամավոր ատեստավորման արդյունքում հավելավճար ստացող ուսուցիչների հարաբերակցությունը կամավոր ատեստավորմանը մասնակիցների թվին՝ %	76.8	81.8	88.0
կամավոր ատեստավորման արդյունքում հավելավճար ստացող ուսուցիչների հարաբերակցությունը ուսուցիչների ընդհանուր թվին՝ %	4.2	13.9	23.1
հավելավճարների տարեկան գումարը՝ հազար դրամ	1,031,250.0	3,375,000.0	5,625,000.0

- 2) երկրորդ տարում ատեստավորմանը մասնակցած ուսուցիչների թիվը կկազմի 13.9 տոկոս, որոնց 81,8 տոկոսը կստանա հավելավճար.
- 3) երրորդ տարում ատեստավորմանը մասնակցած ուսուցիչների թիվը կկազմի 23.1 տոկոս, որոնց 88 տոկոսը կստանա հավելավճար:
31. Այսպիսով, ըստ նախնական կանխատեսումների՝ 3 տարվա ընթացքում կամավոր ատեստավորմանը ընդհանուր առմամբ կմասնակցի դասավանդող ուսուցիչների ավելի քան 46 տոկոսը, հավելավճար կստանա ավելի քան 41 տոկոսը, և ատեստավորումը չանցած ուսուցիչների թիվը կկազմի 15 տոկոս:
32. Հիմնվելով վերը նշված կանխատեսումների վրա՝ 50 տոկոս հավելավճար ստանալու դեպքում ՀՀ պետբյուջեի ծախսի տարեկան ավելացումները 3 տարվա համար կկազմեն 10.031.250.0 դրամ:

## 5. Ակնկալվող արդյունք

33. Ուսուցիչների կամավոր ատեստավորման համակարգի ներդրմամբ ակնկալվում է՝
- 1) բացահայտել և խրախուսել արդի պահանջներին համապատասխանող ուսուցիչներին.
  - 2) ուսուցիչների վարձատրությունը աստիճանաբար մոտեցնել երկրի միջին աշխատավարձին.

- 3) ապահովել նոր, արդի պահանջներին համապատասխան ուսուցիչների մուտք դպրոց՝ առաջարկելով նրանց մրցակցային աշխատավարձ.
- 4) ուսուցիչների ատեստավորման գործընթացն աստիճանաբար փոխարինել կամավոր ատեստավորման սկզբունքներով.
- 5) հիմք ստեղծել ուսուցիչների տարակարգերի շնորհման բարեփոխման համար՝ փոխկապակցելով դրանք ուսուցիչների մասնագիտական ստանդարտների հետ.
- 6) հիմք ստեղծել ուսուցիչների դասավանդելու տարիքի իրավունքի առավելագույն շեմ սահմանելու համար:

## **6. Ծրագրի առավելությունները՝ խրախուսման նոր գործիք**

34. Կամավոր ատեստավորման ծրագրին դպրոցի ուսուցիչների մասնակցելը կարող է առավելություն հանդիսանալ՝

- 1) դպրոցներում դասավանդման որակի բարելավման և որպես հետևանք՝ դպրոցի՝ սովորողների և նրանց ծնողների շրջանում գրավչության մեծացման,
- 2) տնօրենի տարեկան հաշվետվության արդյունքների բարելավման,
- 3) դպրոցին զարգացման հավելյալ բյուջեի տրամադրման գործընթացներում:

35. Հնարավորություն կտա բարելավելու ուսուցիչների ատեստավորման եղանակը, նպաստելու ուսուցիչների մասնագիտական զարգացմանը: